

# **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PENCEGAHAN KEBAKARAN KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**Safran Efendi Pasaribu**

*Dosen FISIPOL Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan*

---

## **Abstrak**

*Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan kepala dinas terhadap efektivitas kerja pegawai dan bagaimana efektivitas kerja pegawai serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan khususnya pada bidang pertamanan.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang yaitu pegawai Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan pada bidang pertamanan. Kemudian teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.*

*Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah: 1. Data primer terdiri dari Observasi, yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung kepada objek penelitian serta melakukan pencatatan yang dianggap relevan dengan penelitian dan Angket, yaitu membuat daftar pertanyaan dan sudah disiapkan jawabannya, hanya memilih sesuai pilihannya. 2. Data Sekunder terdiri dari penelitian kepustakaan dan studi dokumentasi.*

*Hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh melalui observasi dan penyebaran angket dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan belum efektif karena pengawasan tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja pegawai tidak optimal. Kemudian efektivitas kerja pegawai masih jauh dari yang diharapkan disebabkan pegawai sering mengulur-ulur waktu apabila menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Sedangkan pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  atau  $0,989 > 0,288$ . Koefisien determinasi  $r^2$  yaitu 97,8% artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan dan 2,2% dipengaruhi faktor lain dan tidak diteliti. Tetapi diharapkan kepada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran lebih meningkatkan pengawasan kepada pegawai sehingga tingkat efektivitas pegawai lebih optimal dan kepada pegawai supaya meningkatkan efektivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi tercapai dengan baik.*

*Kata Kunci: Pengawasan, Efektivitas, Kerja Pegawai*

## Pendahuluan

Pelaksanaan pengawasan sekarang ini terutama yang berkaitan dengan kebijakan penyelenggaraan negara atau pemerintahan masih terdapat kelemahan-kelemahan yang harus mendapatkan stimulus dibidang keilmuan dan profesionalitas, terutama yang berkaitan dengan pemerintahan dan pembangunan di seluruh sektor kehidupan manusia dalam sebuah negara atau bangsa.

Suatu organisasi pasti ada seorang pemimpin yang memberi perintah kepada bawahan, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat. Organisasi akan berjalan terus dan semakin komplek dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, maka fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. “Pengawasan harus kita jadikan sebagai bagian dari pada pengembangan suatu bentuk pengetahuan dalam rangka menciptakan kegunaan suatu kegiatan dalam kehidupan masyarakat.”<sup>1</sup>

Dalam pengawasan masih banyak para pegawai yang melanggar ketentuan yang ada dalam melakukan kewajibannya terhadap pekerjaan yang ditugaskan, oleh

karena itu masih adanya kelemahan pengawasan yang membuat para pegawai melakukan pelanggaran dimaksud. Hal ini dapat dilihat dengan adanya kesenjangan antara kinerja pegawai dengan yang diharapkan oleh pimpinan masih banyak terdapat ketidakefisienandalam pelaksanaan tugas-tugasnya, hal ini merupakan bukti nyata bahwa fungsi pengawasan yang dilakukan pimpinan masih rendah. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik, maka pengawasan harus dilakukan secara menyeluruh dan sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan pegawai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan dikehendaki oleh pengawas yaitu pimpinan.

Efektivitas pelaksanaan dari seluruh kegiatan dalam sebuah kelembagaan publik maupun kelembagaan privat sangat dibutuhkan kehadiran pengawasan dalam rangka meningkatkan efesiensi dan profesionalisme pelaksanaan berbagai program kelembagaan sehingga dapat memberikan hasil sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Makmur mengatakan bahwa:

Apabila suatu kelembagaan tidak memberikan hasil sesuai dengan harapan sebelumnya, berarti minimal ada tiga jenis kelembagaan: *Pertama*, kelemahan dari segi perencanaan yang tidak tepat sasaran yang hendak dituju; *kedua*, pelaksanaan suatu kegiatan tidak ditangani oleh manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan; dan *ketiga*, adalah pengawasan yang dilakukan oleh

---

<sup>1</sup>Makmur, *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Refika Aditama: Bandung, 2011, hal. 177

manusianya itu sendiri. Sehubungan dengan kelemahan-kelemahan yang dijumpai dalam kelembagaan yang sebenarnya sangat berpengaruh negatif dalam perkembangan karena sasaran yang hendak dicapai selalu mengalami kegagalan.<sup>2</sup>

Pengawasan dimana dalam perkembangannya, terdapat perbedaan pendapat dalam merumuskan pengawasan dengan cara yang berbeda-beda antara pemikiran atau pemahaman manusia yang satu dengan pemahaman manusia yang lainnya. Makmur mengatakan bahwa:

Perbedaan pola pemikiran dalam memberikan rumusan tentang pengawasan tentunya sangat banyak faktor sebagai penyebabnya antara lain sasaran kegiatan yang dilakukan, tingkat kesulitan tentang pekerjaan, manusia yang dihadapinya, perkembangan lingkungan sosial dan fisik yang dihadapinya, dan lain sebagainya yang menyebabkan memberikan argumentasi yang berbeda-beda.<sup>3</sup>

Manusia senantiasa memiliki sifat sensibilitas terhadap efektivitas dalam melakukan berbagai aktivitas dengan menyesuaikan kepuasannya, sehingga setiap kebijakan yang diambil senantiasa membutuhkan unsur seni untuk menciptakan kesempurnaan atau keutuhan terhadap cita-cita yang diinginkan. Kebijakan yang seperti itu merupakan kebijakan yang berorientasi kepada kemanusiaan, disamping itu harus

dapat menciptakan kehidupan yang steril artinya tidak menciptakan ketegangan atau masalah dari berbagai pihak.

Pada umumnya efektivitas hanya bersumber dari evaluasi atas kesalahan atau kekeliruan yang telah dilakukan pada masa lampau, dipadukan dengan aktivitas berpikir secara rasional, kemudian mengimplementasikan pemikiran itu ke dalam suatu tindakan yang lebih tepat, sehingga tujuan yang hendak dicapai itu dapat memberikan hasil yang memuaskan semua pihak sebagai anggota individu, kelompok maupun sebagai anggota organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai salah satunya untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Menurut Engkoswara dalam buku Lijan Poltak Sinambela mengatakan bahwa: "Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu

<sup>2</sup>*Ibid*, hal. 175

<sup>3</sup>*Ibid*, hal. 176

perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.”<sup>4</sup>

Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang karakternya berbeda-beda. Perbedaan tersebut mungkin saja dipengaruhi oleh para pegawai dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugasnya, sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai akan bervariasi.

Pentingnya efektifitas kerja pegawai yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu, Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran. Faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja pegawai antara lain: “Kepemimpinan, pengawasan, koordinasi antar sub-dinas/bagian yang masing-masing membawahi beberapa seksi/sub bagian, disiplin kerja pegawai, motivasi, semangat kerja, pembagian kerja, iklim kerja, tata kerja yang ada hubungan insani kemampuan pegawai dan sebagainya.”<sup>5</sup>

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, pengawasan yang dilakukan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan yaitu Kepala Dinas

melakukan pengawasan (pengawasan fungsional) pada setiap wilayah dilingkungan instansi tersebut, meliputi ruang lingkup, prosedur dan tehnik kerja. Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terjadwal secara terstruktur, melainkan apabila pimpinan merasa ada kinerja dari pegawai yang kurang optimal. Pengawasan ini tidak membedakan antara tenaga honorer dengan pegawai negeri sipil, melainkan semuanya sama diawasi oleh kepala Sub bagian masing-masing, sehingga kinerja pegawai yang kurang optimal dapat diawasi melalui pengawasan dari pimpinan.

Selanjutnya, setiap pimpinan sebaiknya memahami dan mengerti siap yang diawasi dan kegiatan apa yang dilakukannya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan belum efektif sesuai dengan prosedur dan tehnik kerja yang ditentukan (rencana kinerja) seperti: “Melaksanakan pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan dan pengembangan pegawai sekali seminggu dilakukan evaluasi kinerja pegawai dalam melaksanakan urusan dibidang pertamanan.”<sup>6</sup> Dari rencana kinerja tersebut dapat dilihat bahwa pengawasan pimpinan belum sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dan yang terjadi di lapangan, pimpinan hanya melakukan pengawasan satu kali dalam dua minggu sehingga kinerja pegawai tersebut kurang efektif akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan.

<sup>4</sup> Sinambela Poltak Lijan, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2012, hal. 10

<sup>5</sup> Lakip Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan Tahun 2015

<sup>6</sup> Rencana Kinerja Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Kebersihan Tahun 2015

Pengawasan merupakan hal penting disetiap pekerjaan dalam instansi pemerintah. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal. Bila pekerjaan dibarengi dengan pengawasan pasti hasilnya akan sangat baik dan memuaskan. Selanjutnya, apabila faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan kurang baik dan belum optimal, bahkan tidak mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pegawai pun akan berkurang dan mempengaruhi kualitas kerja pegawai

Bertitik tolak dari alasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PENCEGAHAN KEBAKARAN KOTA PADANGSIDIMPUAN.”**

## **Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan yang

beralamat di Jln. Sutan Soripada Mulia No. 16 Padangsidimpuan.

### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis pergunakan adalah analisa data kuantitatif. Sugiyono mendefenisikan bahwa: “Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.”<sup>7</sup> Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat bahwa data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan untuk mendapatkan konsistensi data penelitian dan membuktikan penelitian yang telah ada.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi menurut para ahli telah banyak didefinisikan, antara lain menurut Sugiyono: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>8</sup> Populasi dalam penelitian ini menurut definisi tersebut yang ditentukan oleh karakteristik tertentu yaitu seluruh pegawai di bidang pertamanan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan sebanyak 47 orang.

#### **b. Sampel**

---

<sup>7</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta: Bandung, 2010, hal. 15

<sup>8</sup>*Ibid*, hal.90

Teknik pengambilan/penetapan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling*. Sebagaimana dinyatakan Sugiyono mendefinisikan bahwa: “*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.”<sup>9</sup> Kemudian teknik penentuan sampel adalah *sampling jenuh* yaitu: “Bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”<sup>10</sup> Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang.

#### 4. Defenisi Konsep dan Operasional

##### a. Defenisi Konsep

1. Pengaruh adalah suatu keadaan ada hubungan timbal balik, atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.
2. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Efektivitas kerja adalah salah satu sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin

banyak bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan.

##### b. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penentuan selanjutnya dalam penelitian. “Defenisi operasional merupakan suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut.”<sup>11</sup>

1. Variabel X adalah pengawasan, memiliki indikator sebagai berikut:
  - a) Akurat, yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat;
  - b) Tepat waktu, yaitu informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
  - c) Objektif dan menyeluruh, yaitu informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap;
  - d) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, yaitu informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi;

<sup>9</sup>*Ibid*, hal. 95

<sup>10</sup>*Ibid*, hal. 97

<sup>11</sup>Nazir Moh, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia: Jakarta, 2009, hal. 126

- e) Fleksibel, yaitu pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
  - f) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, yaitu sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau devisi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil;
2. Variabel Y adalah efektivitas kerja, memiliki indikator sebagai berikut:
- a) Ketetapan penentuan waktu;
  - b) Ketetapan perhitungan biaya;
  - c) Ketetapan dalam pengukuran;
  - d) Ketetapan dalam menentukan pilihan;
  - e) Ketetapan berpikir;
  - f) Ketetapan dalam melakukan perintah;
  - g) Ketetapan dalam menentukan tujuan;
  - h) Ketetapan sasaran.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer diperoleh dari:
  - a. Observasi yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung kepada objek penelitian serta melakukan pencatatan yang dianggap relevan dengan penelitian.
  - b. Angket yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dan sudah disiapkan jawabannya, hanya memilih sesuai pilihannya.

2. Data Sekunder diperoleh melalui:
  - a. Penelitian kepustakaan, cara ini ditempuh dengan mempelajari buku, tulisan karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
  - b. Studi dokumentasi, cara ini dilakukan dengan jalan melakukan pendahuluan terhadap catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian.

## 6. Teknik Analisa Data

Untuk menganalisa data-data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan berdasarkan angket dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu setiap jawaban:

- a. Sangat Setuju dengan nilai 5
- b. Setuju dengan nilai 4
- c. Cukup dengan nilai 3
- d. Kurang Setuju dengan nilai 2
- e. Tidak Setuju dengan nilai <sup>12</sup>

Kemudian untuk melihat jawaban gradasi yang positif sampai yang negatif, dianalisa dengan menggunakan rumus korelasi produk moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}^{13}$$

Untuk mencari koefisien korelasi, perlu diuji signifikasinya. Rumus uji signifikansi korelasi produk moment yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

<sup>12</sup>Sugiyono, *Op.cit*, hal. 107

<sup>13</sup>*Ibid*, hal. 212

## Pembahasan dan Hasil

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dapat dilihat sebagian besar pegawai Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran pada bidang pertamanan mengatakan setuju bahwa ketepatan sasaran sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Hal ini dapat dikatakan, jika penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun secara organisasi sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika sasaran yang ditetapkan itu kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan berbagai kegiatan itu sendiri.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsimpuan, diketahui bahwa: nilai  $N = 47$ ;  $\sum X = 1132$ ;  $\sum Y = 1399$ ;  $\sum X^2 = 28494$ ;  $\sum Y^2 = 42261$  dan  $\sum XY = 34354$ . Dengan mendistribusikan nilai-nilai tersebut kedalam korelasi “r” Product Moment dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) (\sum y^2)}} \\ &= \frac{34354}{\sqrt{(28494) (42261)}} \\ &= \frac{34354}{\sqrt{1204184934}} \\ &= \frac{34354}{34701,3679} \end{aligned}$$

$$= 0,989 \text{ (Nol koma sembilan delapan sembilan)}$$

Kemudian nilai “r” tersebut didistribusikan ke rumus t –tes yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,989 \sqrt{47-2}}{\sqrt{1-0,989^2}} \\ &= \frac{0,989 \sqrt{45}}{\sqrt{1-0,978}} \\ &= \frac{0,989(6,708)}{\sqrt{0,022}} \\ &= \frac{6,634}{0,148} \end{aligned}$$

$$= 44,83 \text{ (empat empat koma delapan tiga)}$$

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui  $r_{tabel}$  sebesar 0,288 dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  terlihat bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  atau  $0,989 > 0,288$ . Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau disetujui kebenarannya, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan.

Selanjutnya analisa korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien



determinasi  $r^2$  yaitu  $0,989^2 = 0,978$  ( $0,978 \times 100\%$ ) = 97,8% artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan. Sedangkan 2,2% dipengaruhi faktor lain dan tidak diteliti.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan khususnya pada bidang pertamanan belum efektif, dilihat dari pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas kepada pegawai belum sesuai dengan standar pelaksanaan yang sudah ditetapkan seperti melaksanakan pembinaan kepada pegawai, pengawasan dan pengembangan pegawai dalam melaksanakan kegiatan pada dinas tersebut sehingga menghasilkan kinerja pegawai tidak optimal dan tujuan dari pengawasan tidak tercapai dengan baik.
2. Efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan pada bidang pertamanan masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari kurang tepatnya para pegawai dalam penggunaan waktu yang ditentukan seperti sering mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Selanjutnya

didalam menentukan pilihan untuk mencapai keefektivan dalam menyelesaikan tugas tidak melalui suatu proses perencanaan, melainkan diselesaikan melalui perkiraan.

3. Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan pada bidang pertamanan dilihat dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan, yaitu  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  atau  $0,989 > 0,288$ , artinya dengan adanya pengawasan yang dilakukan atasan maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan mencapai prestasi kerja pegawai yang optimal. Kemudian koefisien determinasi  $r^2$  yaitu  $0,989^2 = 0,978$  ( $0,978 \times 100\%$ ) = 97,8% artinya efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan. Sedangkan 2,2% dipengaruhi faktor lain dan tidak diteliti.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan agar lebih meningkatkan pengawasan kepada

- pegawai sehingga tingkat efektivitas pegawai lebih optimal.
2. Diharapkan kepada pegawai Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan supaya mengefektifkan kerjanya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.
  3. Diharapkan kepada Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan agar pelaksanaan pengawasan yang dilakukan lebih objektif karena pengawasan yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

## **Daftar Pustaka**

### **I. Buku**

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adam Ibrahim Indrawijaya, 2000, *Perilaku organisasi Cetakan Keenam*, Bandung, Sinar Biru Algensindo.
- Bakir P. Suryanto dan Suryanto Sigit, 2006, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta, Karisma Publishing Group.
- Edy Sutrisno, 2011, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, 2005, *Manajemen Publik*. Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia.

Kusdi, 2009, *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta, Salemba Humanika.

Lijan Poltak Sibambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

M. Manullang, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM University Press.

Makmur, 2011, *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Jakarta, PT. Refika Aditama.

Moh. Nazir, 2009, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Siswandi, 2011, *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*, Jakarta, Mitra Wacana Media.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, 2003, *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.

### **II. Peraturan**

Peraturan Daerah Kota Padangsidempuan Nomor 03 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kota Padangsidempuan

Peraturan Walikota Nomor 45/PW/2008 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan

Lakip Dinas Kebersihan, Pertamanan dan  
Pencegahan Kebakaran Kota  
Padangsidempuan Tahun 2015

Rencana Kinerja Dinas Kebersihan,  
Pertamanan dan Kebersihan Tahun  
2015